

Globale Arbeitsnormen

PERSONALABTEILUNG, ABTEILUNG LEGAL & LABOUR RELATIONS |

ISSUED: March 1, 2019 – REVISED: April 14, 2025

EINFÜHRUNG

Magna International Inc. („Magna“) ist sich der Wichtigkeit bewusst, seine soziale Verantwortung mit seinen Geschäftszielen in Einklang zu bringen. Darüber hinaus müssen wir den Erwartungen zahlreicher Interessensgruppen wie Aktionär_innen, Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, gesellschaftlichen Gruppierungen und Regierungen Rechnung tragen – insbesondere im Hinblick auf die faire und ethische Behandlung unserer eigenen Mitarbeitenden.

Diese Richtlinie gilt für alle operativen Bereiche, Werke und sonstigen globalen Betriebe von Magna. Ebenso findet sie auf alle Personen Anwendung, die im Namen von Magna handeln, beispielsweise Mitarbeitende, leitende Angestellte, Direktor_innen, Berater_innen und Vertreter_innen.

Unser Respekt für den Menschen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden spiegelt sich in Magnas besonderer Firmenkultur wider, die wir auf den Namen „Fair Enterprise“ getauft haben. Das Fair Enterprise-Prinzip würdigt Mitarbeitende als wichtige Teilhaber unseres Unternehmens mit grundlegenden Rechten und Pflichten, die in zentralen Regelwerken wie der Magna Mitarbeiter_innen-Charta, Magnas Operational Principles und Magnas Verhaltens- und Ethikkodex verankert sind.

Die vorliegenden Globalen Arbeitsnormen sind Ausdruck der Fair Enterprise-Kultur und stehen in Einklang mit den folgenden Erklärungen und Übereinkommen:

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN)**
- **Kernarbeitsnormen (ILO)**
- **Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO)**

Magnas Sozial- und Arbeitsstandards basieren auf Kernprinzipien des internationalen, nationalen und lokalen Rechts einschließlich länderspezifischer Gesetze sowie verschiedenen Lohnabsprachen, Tarifverträgen und vertraglichen Verpflichtungen lokaler Natur. Darüber hinaus unter anderem:

MENSCHENRECHTE:

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Mit unseren Richtlinien treten wir für Gleichberechtigung und das Erfordernis ein, gleichwertige Arbeitsbedingungen unabhängig von persönlichen Merkmalen zu schaffen. Wir sind überzeugt, mit unseren vielfältigen und multikulturellen Arbeitsplätzen ein respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende sicher und willkommen fühlen und das Raum zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung bietet.

SCHUTZ VOR BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT:

In Einklang mit Magnas Richtlinien zum Schutz vor Belästigung und Diskriminierung dulden wir keine Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von ethnischer Herkunft, Nationalität oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Geschlechtsidentität, Behinderung, sexueller Orientierung oder eines anderen durch geltendes Recht anerkannten Schutzgrunds. Ebenfalls strengstens verboten sind Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz, einschließlich eines Verbots, nicht ordnungsgemäß ausgebildete und unüberwachte Sicherheitskräfte einzustellen. Gemäß den Grundsätzen unserer Mitarbeiter_innen-Charta streben wir nach einer von Fairness und Respekt geprägten Arbeitsumgebung, frei von Bevorzugung und jeglichem Missbrauch körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Natur.

RECHTE VON KINDERN:

Wir verurteilen Kinderarbeit aufs Schärfste und achten das Recht von Kindern auf Bildung, Freizeit und Spiel. Wir achten alle geltenden internationalen und lokalen Gesetze und Vorschriften hinsichtlich des Mindestalters für die Zulassung zur Arbeit.

VERBOT DER ZWANGSARBEIT:

Wir lehnen alle Formen von Zwangsarbeit/Sklaverei wie Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft, Menschenhandel oder Leibeigenschaft ab. Tochtergesellschaften von Magna gehen keine geschäftlichen Vereinbarungen mit Lieferanten, Personalvermittlern oder Personalagenturen ein, die sich der Zwangsarbeit bedienen. Magna achtet den Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung.

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT:

Im Rahmen unserer globalen Richtlinie für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz haben wir umfassende globale Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltprogramme eingeführt. Auf diese Weise erfüllen wir geltende nationale und internationale Arbeits- und Umweltschutznormen oder übertreffen diese sogar. Wir unterziehen unsere Normen regelmäßigen Prüfungen und versuchen uns in diesem Bereich durch umfangreiche Standort-Audits und -Inspektionen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN:

Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeitenden auf Freizeit und angemessene Ruhezeiten an. Wir achten auf die Einhaltung angemessener Arbeitszeiten, die geltenden Branchenpraktiken entsprechen und die Gesundheit sowie das Wohl unserer Mitarbeitenden wahren. Wir sind bestrebt, alle geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Urlaub, Feiertage und Überstunden einzuhalten oder zu übertreffen.

GLEICHHEIT DES ENTGELTS:

In Einklang mit den Grundsätzen von Magnas Mitarbeiter_innen-Charta sind wir bestrebt, unseren Mitarbeitenden wettbewerbsfähige Löhne und Sozialleistungen zu bieten, die dem Erfordernis der innerbetrieblichen Fairness und externen Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Branche und lokalen Arbeitsmärkte, in denen wir tätig sind, gerecht werden. Dazu zählt die Vergütung von Mitarbeitenden auf Grundlage objektiver, nicht diskriminierender Kriterien wie Kompetenz und Befähigung, Qualifikation, Arbeitsleistung und Länge der Betriebszugehörigkeit. Unsere Vergütungspraktiken entsprechen nationalen, bundesstaatlichen und/oder lokalen Gesetzen und Vorschriften, darunter vertragliche, gewerkschaftliche und tarifrechtliche Anforderungen. Im Kontext der gesetzlichen und vertraglichen Vergütungsanforderungen auf Länderebene verpflichten wir uns dem Grundsatz der Gleichheit des Entgelts ohne geschlechterspezifische Diskriminierung.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN:

Wir achten und respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Vertretung gemäß lokalen Gesetzen und Vorschriften und respektieren dabei den üblichen Umgang zwischen den Sozialpartnern in der jeweiligen Rechtsordnung. Wir erkennen ferner an, dass das Recht auf Vertretung ein Persönlichkeitsrecht ist und keine Verpflichtung darstellt. Darunter fällt auch das Recht des Arbeitnehmers, eine Vertretung auf eigenen Wunsch abzulehnen, sowie das Recht der Sozialpartner, ihre Meinung in dieser Angelegenheit frei zu äußern. Wir arbeiten konstruktiv mit gesetzlich anerkannten Vertretern zusammen, um die Interessen unserer Mitarbeitenden in Einklang mit unserer Mitarbeiter_innen-Charta zu wahren. Wir befolgen geltende lokale Gesetze und Vorschriften zu Kollektivverhandlungen unter Einhaltung der Grundsätze der Kooperation und des gegenseitigen Respekts.

UMSETZUNG UND VERANTWORTLICHKEITEN:

Die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung dieser Normen in unseren operativen Bereichen und Divisionen liegt beim Senior Management der jeweiligen Bereiche und Divisionen von Magna. Die Einhaltung der Normen wird unternehmensseitig von der Personalabteilung mittels diverser Audits und Inspektionen beaufsichtigt. Magnas Board of Directors überwacht über sein Corporate Governance, Compensation and Nominating Committee unseren globalen Ansatz für Corporate Social Responsibility (CSR), der auch diese Normen umfasst. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und allen unseren Lieferanten, dass sie ähnliche Richtlinien einführen und durchsetzen. Wir streben gezielt eine Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Zulieferern an, die ihre Geschäftstätigkeit und Unternehmensführung in Einklang mit den vorliegenden Globalen Arbeitsnormen bringen.

Mitarbeitende, denen ein potenzieller Verstoß gegen diese Grundsätze zur Kenntnis gelangt, können diesen über interne, nach Region variierende Beschwerdeverfahren melden. Magna bietet Mitarbeitenden diverse Optionen an, Anliegen zu bearbeiten und Ermittlungen einzuleiten. Hierzu gehört das Prinzip der offenen Tür der Mitarbeiter_innen-Charta sowie eine unkomplizierte Mitarbeiter_innen-Hotline, die bei Bedarf unparteiische Ermittlungen und Abhilfemaßnahmen einleitet. In Einklang mit Magnas [Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen](#) werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende ergriffen, die einen Vorfall melden oder anderweitig in einer Untersuchung kooperieren.

WEITERGEHENDE INFORMATIONEN:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren Group Vice President of Human Resources, den Global Director of Labour Relations von Magna oder das Büro des Chief Human Resource Officer von Magna.

Issued:	March 1, 2019
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved By:	Magna Compliance Council